

Järvi-Pohjanmaan henkilöstöraportti 2016

Sisällysluettelo

Järvi-Pohjanmaan henkilöstöraportti vuodelta 2016	3
1 Henkilöstöraportti 2016	3
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstön määrä	4
Henkilötyövuosi	4
Työsuhteen laatu ja kesto.....	7
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	7
1.2 Henkilöstön vaihtuvuus	9
Rekrytointi	9
Perehdyttäminen.....	10
1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne.....	11
Henkilöstökulurakenne.....	11
Palkitsemisjärjestelmät	12
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien.....	13
Koulutustaso (vakituiset)	13
Koulutukset.....	14
1.5 Johtaminen ja esimiestyö	14
1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta.....	15
Työhyvinvointi	15
Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen	15
Terveydellinen toimintakyky	16
Terveysperusteiset poissaolot.....	19
2 Yhteenveto	20

Taulukot

Taulukko 1: Henkilöstön määrä 31.12.2016.....	4
Taulukko 2: Henkilötyövuodet Alajärvi ja Soini	5
Taulukko 3: Henkilöstön määrä toimialoittain 2014–2016, Järvi-Pohjanmaa	5
Taulukko 4: Vakinainen henkilöstö kunnittain 2013–2016	6
Taulukko 5: Määräaikainen henkilöstö kunnittain 2013–2016.....	6
Taulukko 6: Sivutoiminen henkilöstö kunnittain 2013–2016.....	6
Taulukko 7: Työllistetyt kunnittain 2013–2016.....	7
Taulukko 8: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2013–2016 / Alajärvi.....	8
Taulukko 9: Ikäjakauma 2016 / Alajärvi (koko henkilöstö).....	8
Taulukko 10: Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 2013–2016 / Soini	9
Taulukko 11: Ikäjakauma 2016 / Soini (koko henkilöstö).....	9
Taulukko 12: Eläkkeelle siirtyneet	10
Taulukko 13: Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä 2013-2016	10
Taulukko 14: Kuntien maksamat varhe-maksut 2012-2015.....	11
Taulukko 15: Henkilöstömenot 2015-2016, Alajärvi, Soini ja Vimpeli	12
Taulukko 16: Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi	12
Taulukko 17: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), Alajärvi 2016.....	13
Taulukko 18: Henkilöstön koulutusrakenne (%) Alajärvi 2016.....	13
Taulukko 19: Henkilöstön koulutusrakenne (henkilöä), Vimpeli 2016.....	14
Taulukko 20: Henkilöstön koulutusrakenne (%)Vimpeli 2016	14
Taulukko 21: Tapaturmat, Alajärvi	16
Taulukko 22: Sairauspoissaolot keston mukaan 2016 / Alajärvi	16
Taulukko 23: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, Alajärvi 2012–2016.....	17
Taulukko 24: Sairauspoissaolot keston mukaan 2016 / Soini	17
Taulukko 25: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä/työpäivinä, Soini 2012–2016	18
Taulukko 26: Sairauspoissaolot toimialoittain 2013–2016 kpv/hlö, Järvi-Pohjanmaa	18
Taulukko 27: Terveysperusteiset poissaolot, Alajärvi	19
Taulukko 28: Terveysperusteiset poissaolot, Soini	19

Järvi-Pohjanmaan henkilöstöraportti vuodelta 2016

1 Henkilöstöraportti 2016

Alajärven, Soinin ja Vimpelin kunnat ovat muodostaneet Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueen vuoden 2009 alusta lukien. Lisäksi alueeseen on kuntaliitoksen myötä liittynyt Lehtimäen kunta. Yhteistoiminta-alueella laaditaan yhteinen henkilöstöraportti.

Kuntien valtuustot ovat päättäneet, että Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alue purkautuu 31.12.2016.

Henkilöstökertomus on katsaus vuoden 2016 henkilöstöasioihin. Numerotiedot pohjautuvat pääasiassa 31.12.2016 tilanteeseen. Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Alajärven, Soinin ja Vimpelin kuntien henkilöstöhallinnon ohjelmista.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen. Suositus antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Suositukseen on otettu valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavarot kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Alajärven kaupunki on hyväksynyt henkilöstöstrategian, jonka mukaan toimintaa ohjaavat seuraavat periaatteet:

Yhteisöllisyys ja turvallisuus

Oikeudenmukaisuus (mm. yhtenäinen toimintaohjeisto).

Avoimuus (toimintaa suunnitellaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, koko kaupunkia koskevat tavoitteet ja suunnitelmat kerrotaan henkilöstölle, pidetään säännöllisiä työpaikkakokouksia, sisäinen tiedottaminen).

Arvostus (edellytetään hyviä käytöstapoja, esimiehen velvollisuus puuttua työyhteisön ongelmiin, kehityskeskustelut).

Vastuullisuus (jokainen työntekijä on vastuussa tavoitteiden saavuttamisesta, hyvästä työilmapiiristä).

Positiivinen yrittäjämielisyys

Kannustamista ja palkitsemista sekä monipuolisen palautteen antamista.

Luovuus

Jatkuvaa kehittämistä (kaikkien viranhaltijoiden, työntekijöiden ja luottamushenkilöiden on haettava toimintojen tehostamista uusien menetelmien ja prosessien kautta).

Seuranta ja arviointi

Strategiaa tulee seurata ja arvioida ja sen tulee johtaa tarvittaviin toimenpiteisiin.

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueen päätoimisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 1 172 henkilöä, joista vakinaisten osuus on 949 henkilöä ja määräaikaisia 220 henkilöä. Lisäksi sivutoimisia oli 83 henkilöä. Vakinaisten osuus koko henkilöstöstä oli 81 %. Kunnissa keskimäärin vakinaisen henkilöstön osuus vuonna 2016 oli 78,5 % (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilasto).

Henkilöstömäärältään suurin toimiala vuoden 2016 lopussa oli perusturva, jossa Järvi-Pohjanmaan päätoimisesta henkilöstöstä työskenteli 38,1 %. Sivustoytoimialalla työskenteli 34,6 %, teknisellä toimialalla 15,9 %, maaseututoimissa 5,5 %, hallinnon toimialalla 2,7 %, vapaa-aikatoimissa 2,8 % ja rakennus- ja ympäristötoimissa 0,4 %.

TAULUKKO 1: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ 31.12.2016

	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yht.	Sivutoimisia	Kaikki yht.
Alajärvi	765	168	0	933	82	1015
Soini	174	52	3	229	1	230
Vimpeli	10	0	0	10	0	10
Yht.	949	220	3	1172	83	1255

Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92/365 = 0,25 henkilötyövuotta).

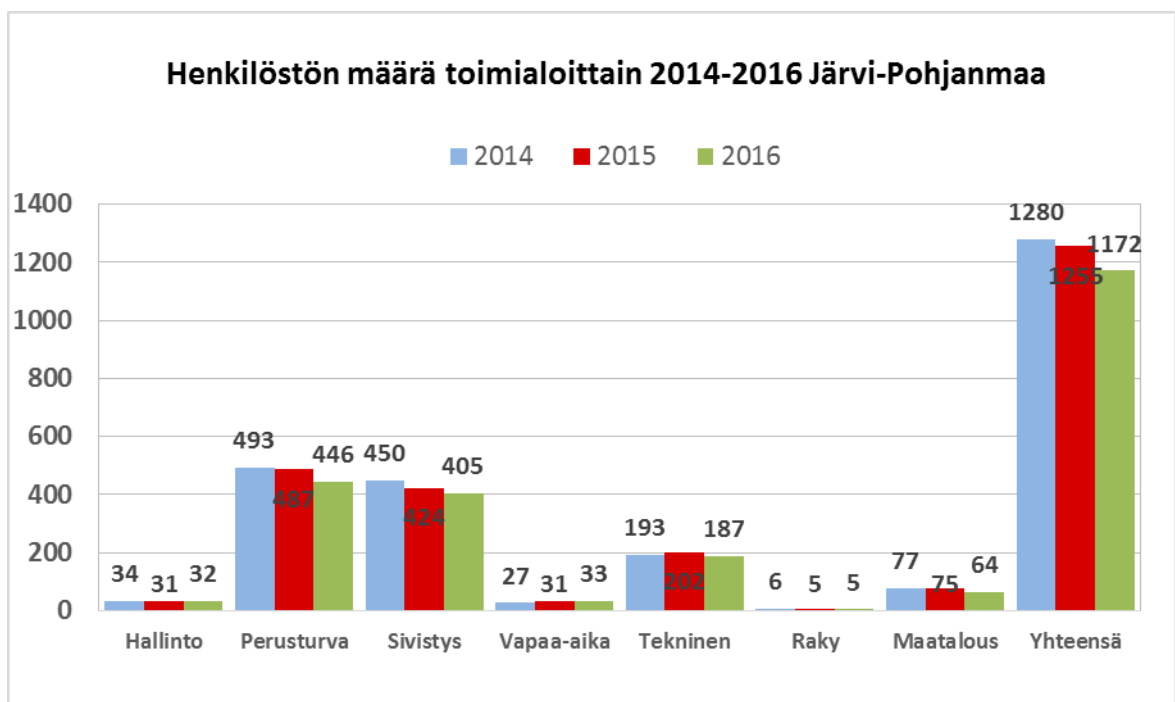
Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

TAULUKKO 2: HENKILÖTYÖVUODET ALAJÄRVI JA SOINI

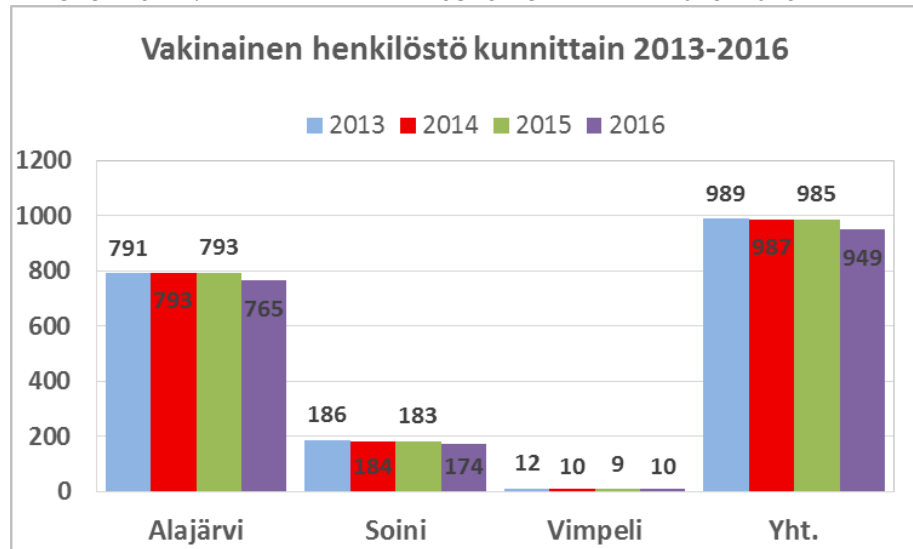
Henkilötyövuodet Alajärvi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	137	833	970	-5,37

Henkilötyövuodet Soini	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos-% ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	69	147	216	-2,7

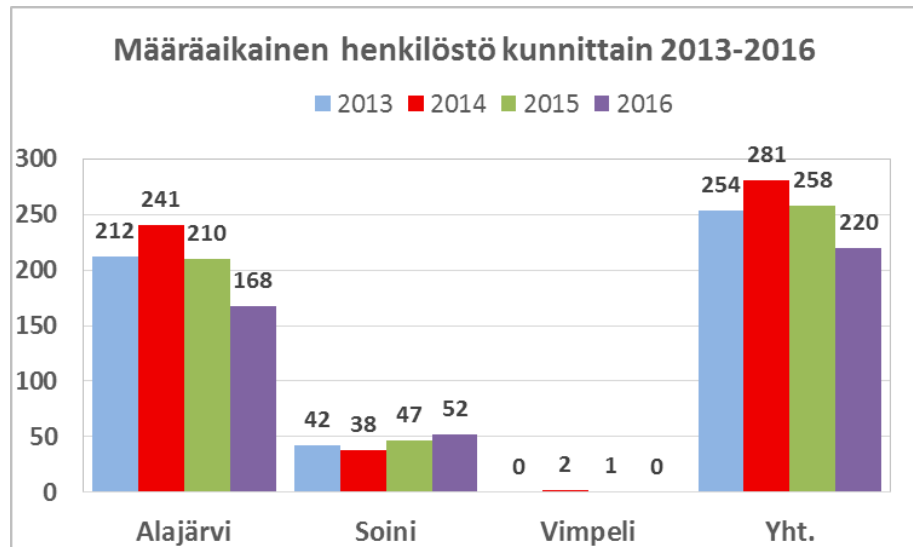
TAULUKKO 3: HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 2014–2016, JÄRVI-POHJANMAA



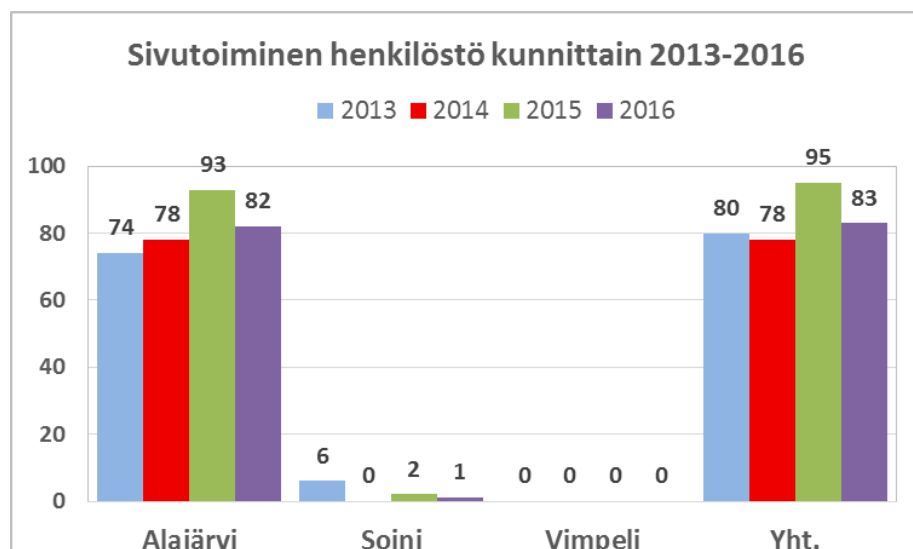
TAULUKKO 4: VAKINAINEN HENKILÖSTÖ KUNNITTAIN 2013-2016



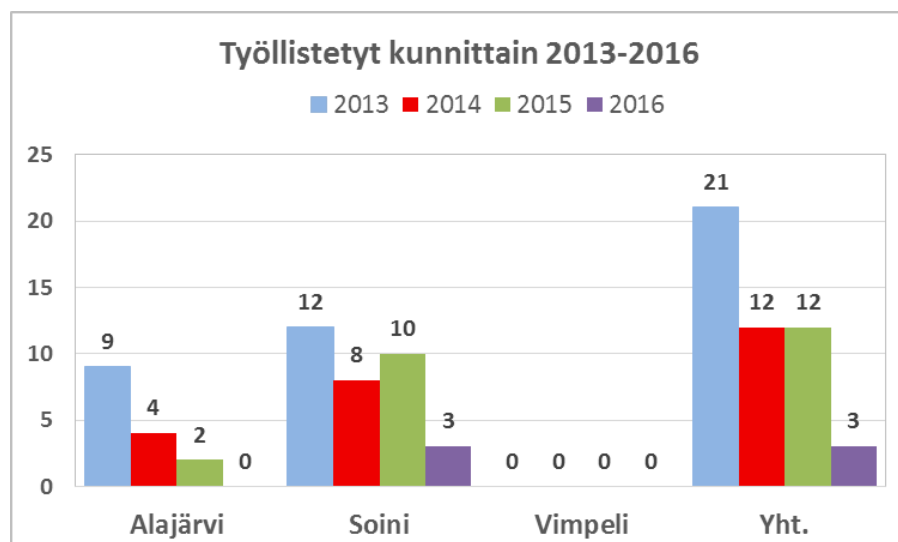
TAULUKKO 5: MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ KUNNITTAIN 2013-2016



TAULUKKO 6: SIVUTOIMINEN HENKILÖSTÖ KUNNITTAIN 2013-2016



TAULUKKO 7: TYÖLLISTETYT KUNNITTAIN 2013–2016



Työsuhteen laatu ja kesto

Kaikista työntekijöistä vakituisia työntekijöitä on 949 henkilöä. Määräaikaisten kokonaismäärä on 220, joista suurin osa on opetus-, sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöä. Työllistettyjä vuodessa oli keskimäärin 3 henkilöä.

Yleisimmät vakinaisten ammattinimikkeet olivat lähihoitaja (235 kpl), tuntiopettaja (120 kpl) laitoshuoltaja (55 kpl), sairaanhoitaja (64 kpl), lastenhoitaja (42 kpl), peruskoulun luokanopettaja (52 kpl), koulunkäynnin-ohjaaja (57 kpl) ja maatalouslomittaja (54 kpl).

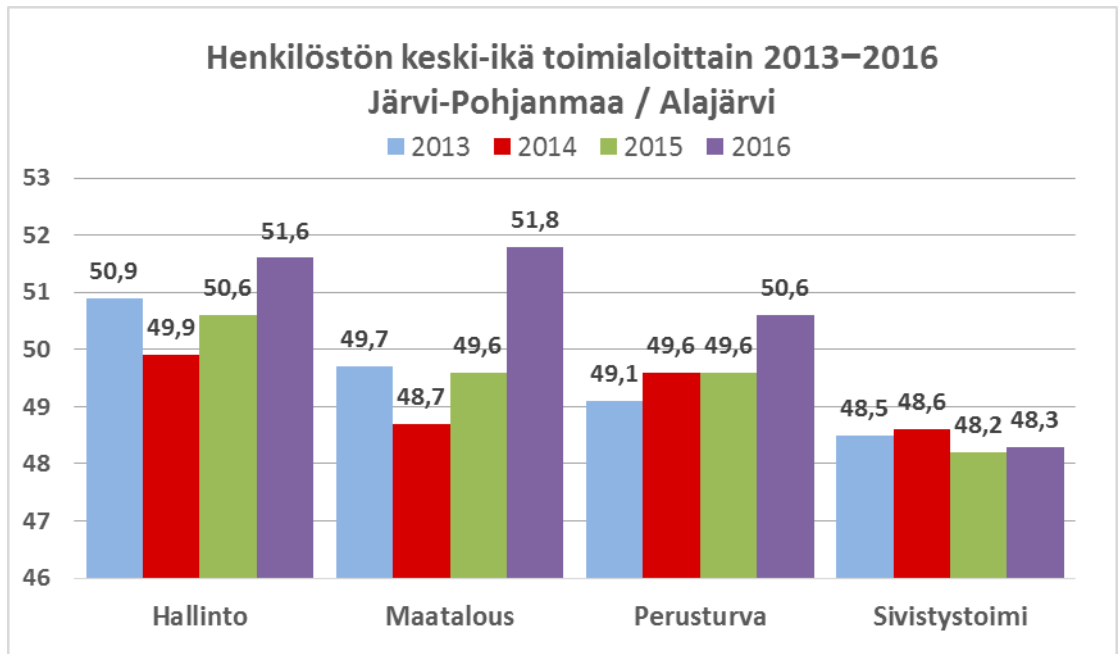
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Alajärven kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 49,5 vuotta (v. 2015 48,2 vuotta). Soinin vastaava luku on 46 vuotta (v. 2015 50,9 vuotta) ja Vimpelin 53,8 vuotta (v. 2015 53,6 vuotta). Koko kunta-alalla vastaava luku on 45,8 vuotta.

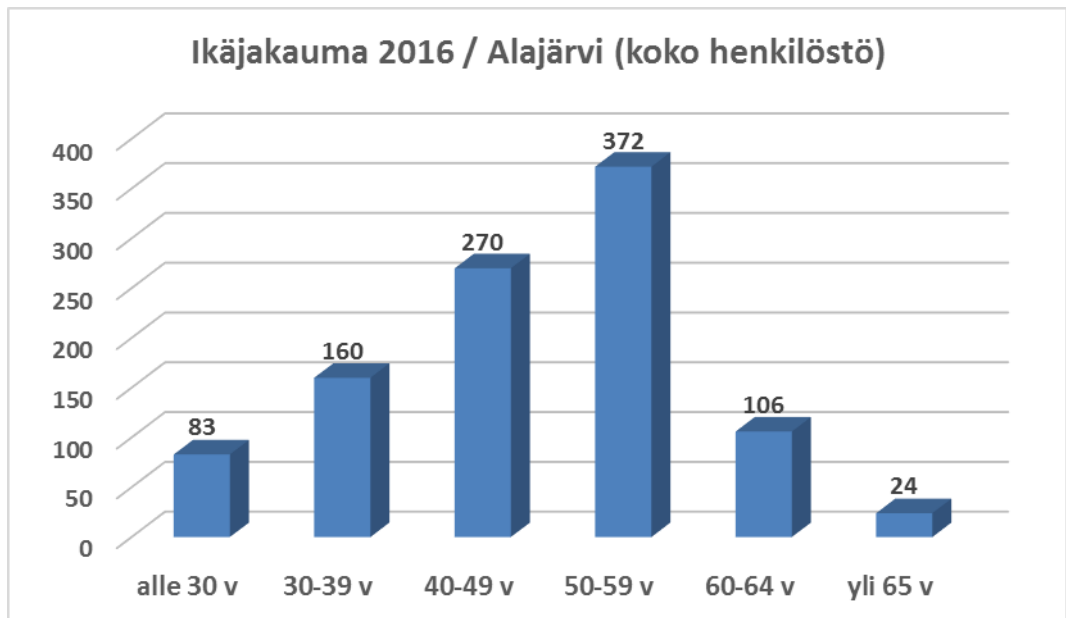
Alajärven kaupungin, samoin kuin useiden muidenkin kuntien henkilöstö on hyvin naisvaltaista. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä on Alajärvellä 87,7 %, Soinissa 69,7 % ja Vimpelissä 70,0 %.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2016 kuntien henkilöstöstä oli keskimäärin 80 % naisia.

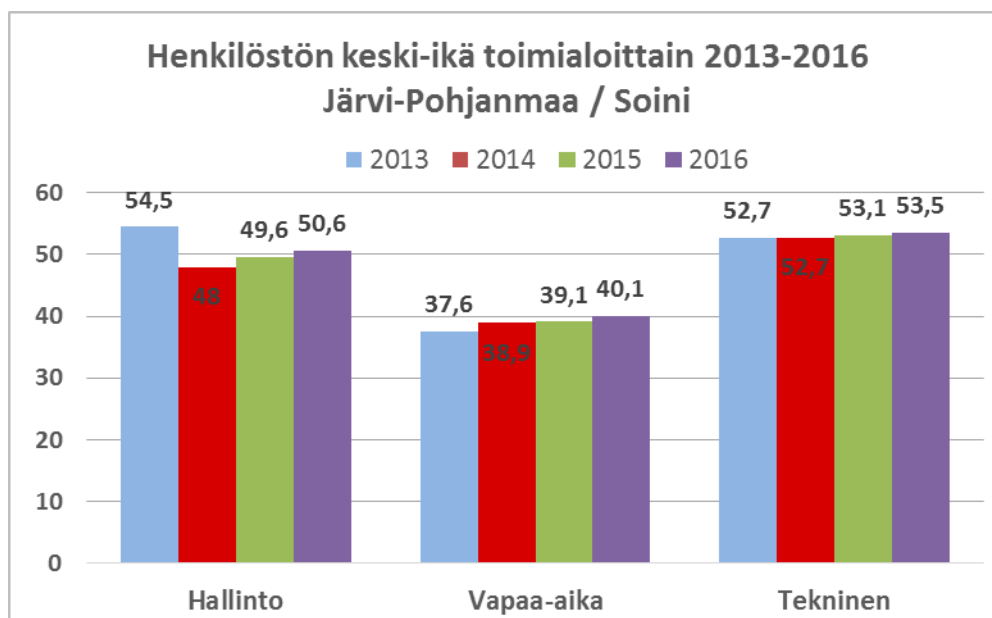
TAULUKKO 8: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2013–2016 / ALAJÄRVI



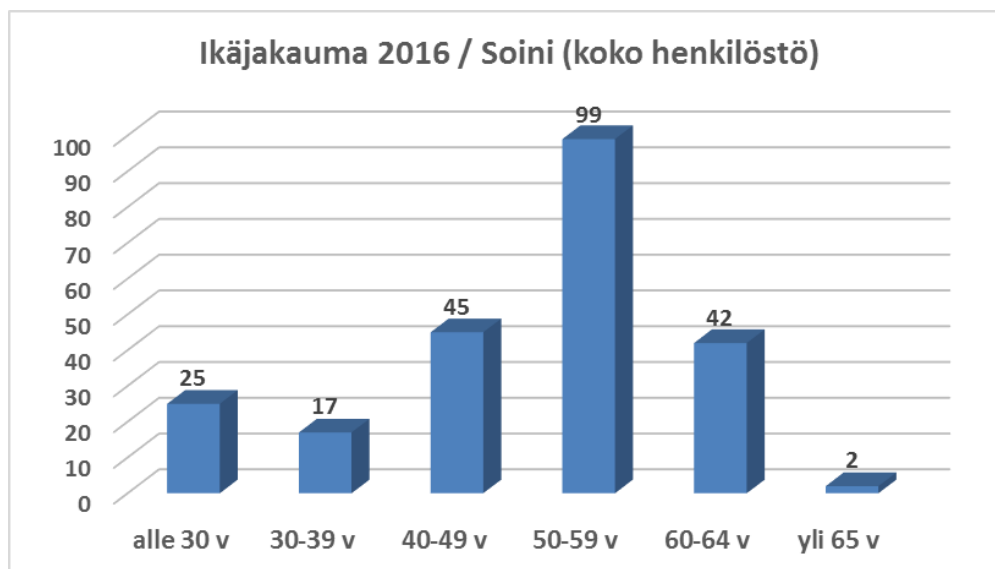
TAULUKKO 9: IKÄJAKAUMA 2016 / ALAJÄRVI (KOKO HENKILÖSTÖ)



TAULUKKO 10: HENKILÖSTÖN KESKI-ikä TOIMIALOITTAIN 2013-2016 / SOINI



TAULUKKO 11: IKÄJAKAUMA 2016 / SOINI (KOKO HENKILÖSTÖ)



1.2 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2016 aikana Järvi-Pohjanmaan alueella oli vakinaisia työntekijöitä 949 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä on pitkään palveluksessa olleita. Henkilöstön vaihtuvuutta tapahtuu lähinnä eläköitymisen myötä.

Rekrytointi

Vakituiset paikat ovat olleet julkisessa haussa, jolloin paikasta on ilmoitettu yhdessä tai useammassa lehdessä ja työvoimahallinnon Internet-sivuilla.

Lisäksi avoimeksi tulevista työpaikoista ilmoitetaan myös kaupungin omilla Internet-sivuilla. Alajärven kaupungissa on käytössä sähköinen Kuntarekry-järjestelmä.

Alajärven kaupunki on vuosittain työllistänyt nuoria (15–22-vuotiaita) kesätyöntekijöitä. Nuorten työllistämiseen on varattu 20.000,00 euron määräraha. Vuonna 2016 kesätöitä haki 167 nuorta, joista arpomalla valittiin 32 kesätyöntekijää. Pääasialliset työpaikat olivat terveystoimi, vapaa-aika ja tekninen toimi. Vimpelin kunta työllisti 27 nuorta (hakijoita 52). Tämän lisäksi kunta maksoi nuorten työllistämistä tukea 18:lle yritykselle (11 210 €). Soinissa nuorten työllistämistuki (5 700 €) ohjattiin yrityksille ja näin saatiin työllistettyä 19 nuorta.

Perehdyttäminen

Hallintokuntien ja toimipaikkojen esimiehet on ohjeistettu, että jokaisessa toimipisteessä tulee olla ajantasainen perehdyttämiskansio. Perehdyttämiskansion sisällysluettelo ja yleiset ohjeet perehdyttämisestä löytyvät sisäisestä Intrasta. Lisäksi sisäiseen Intraan on koottuna keskitetysti kaikki henkilöstöhallintoon ja työsuojeluun liittyvät hyväksytyt ohjeet ja ohjeistukset, jotka voidaan liittää perehdyttämisineistoon. Perehdytyskansiot on toimipaikoille pääsääntöisesti laadittu ja työpaikkakokouksissa on kerrattu Intrasta löytyvät ohjeet ja ohjeistukset.

Työsuojelun toimintaohjelma on laadittu 2009 ja sitä on konkretisoitu vuosittaisilla työsuojelusuunnitelmilla, jotka on hyväksytty YT-toimikunnassa. Työpaikkaselvityksistä, riskien arvioinneista ja työpaikkakäynneistä saadun tiedon pohjalta työsuojelun toimintaohjelma on tarkoitus päivittää kevään 2017 aikana.

Eläkkeelle siirtyminen

TAULUKKO 12: ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

(Vanhuus, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys)

Eläkkeelle siirtyneet	2013	2014	2015	2016
Alajärvi	38	28	46	37
Soini	8	16	13	11
Vimpeli	0	1	1	0

TAULUKKO 13: KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLE SIIRTYMISIKÄ 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Alajärvi	57,8	60,8	60,8	60,4
Soini	57,3	58	60,9	61,6
Vimpeli	-	-	-	-

Vastaava luku valtakunnallisesti on 61 vuotta.

Järvi-Pohjanmaan eläkepolitiikassa painotetaan varhaista puuttumista ja kuntoutusvaihtoehdot tulee olla kartoitettu ennen työkyvyttömyyseläkkeen myöntämistä. Varhaismenoperusteinen maksu laukeaa kuntoutustuesta, työkyvyttömyyseläkkeestä, yksilöllisestä varhaiseläkkeestä sekä työttömyyseläkkeestä. Sen sijaan osatyökyvyttömyyseläkkeestä tai ammatillisesta kuntoutustuesta ei maksua tule.

Työterveyshuollon toimesta käytiin vuoden 2016 aikana 47 eri neuvottelua työntekijöiden sijoittamiseksi työkykyään vastaavaan toimeen. Neuvottelujen tuloksena työntekijä sijoitettiin työkykyään vastaavaan uuteen tehtävään käyttämällä hyväksi osatyökyvyttömyyseläkeratkaisua, työkokeiluja ja uudelleen koulutusta, kuntoutustukea sekä osasairauspäivärahaa. Näillä toimenpiteillä saatiin aikaan huomattava säästö varhe-maksuissa, sillä yhden henkilön työkyvyttömyyseläke aiheuttaa noin 62 000–93 000 euron varhaiseläkemenoperusteisen maksun. Alajärvellä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 4, Soinista ja Vimpelistä tilastotietoa ei ole saatavissa.

TAULUKKO 14: KUNTIEN MAKSAMAT VARHE-MAKSUT 2012-2015

	2012	2013	2014	2015
Alajärvi	372 596	423 411	395 032	248 935
Soini	79 419	60 101	66 653	19 506
Vimpeli	8 638	4 954	4 907	

Vuoden 2016 tilastoa ei ole vielä saatavissa.

Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä nykyisten säännösten mukaisessa eläkeiässä. Vanhuuseläkkeen voi saada myös ennen henkilökohtaista eläkeikää, mutta aikaisintaan 63-vuotiaana. Eläkettä voi karttua merkittävästi aina 68-vuotiaaksi saakka.

Edellä olevasta johtuen eläkkeelle jäävien määrää on mahdotonta arvioida useita vuosia eteenpäin. Kunnallisen eläkelaitoksen arvion mukaan, eläkkeelle jää Alajärveltä keskimäärin 26 ja Soinista 13 henkilöä/vuosi vuoteen 2019 saakka.

1.3 Palkkaus ja henkilöstörakenne

Henkilöstökulurakenne

Alajärven kaupungin palkkakustannukset vuonna 2016 olivat 31 176 888,44 euroa. Luku sisältää myös työllistämisen kustannukset. Luvussa ei ole mukana luottamushenkilöpalkkioita. Alajärven osalta vastaava luku edellisenä vuonna oli 31 949 234,55 euroa.

Vimpelin palkkakustannukset olivat 484 889,59 ja Soinin 6 240 090,17 euroa.

TAULUKKO 15: HENKILÖSTÖMENOT 2015-2016, ALAJÄRVI, SOINI JA VIMPELI

Henkilöstömenot 2015/2016		
Alajärvi	2015	2016
Palkat	31 949 234,55	31 176 888,4
Sairauspoissaolot	918 807,13	864 996,85
Soini		
Palkat	6271 067,87	6 240 090,17
Sairauspoissaolot	215 092,90	234 664,12
Vimpeli		
Palkat	478 464,12	484 889,59
Sairauspoissaolot	12 231,45	25 865,13

Henkilöstöhallinnon kustannukset vuonna 2016 olivat 297,78 €/henkilö ja henkilöstöhallinnon kokonaiskustannukset 370 143,94 € (työsuojelu, tpd, henkilöstöhallinto, työpaikkaruokailu).

Vuoden 2016 aikana henkilökunnalla oli mahdollisuus ottaa talkoovapaata 10 työpäivää, josta 8 oli palkatonta ja 2 palkallista.

Talkoovapaita on käytetty seuraavasti (säästö henkilöstömenoista)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Alajärvi	156 170	98 884	70 094	151 281	104 213	83 082
Soini	13 008	21 285	11 690	108 788	21 112	16 334
Vimpeli	1 976	1 153	974	10 930	2 080	0

Palkitsemisjärjestelmät

Palkitsemisjärjestelmien tavoite on kannustaa ja motivoida työntekijöitä jakamaan töissä ja kehittämään omaa osaamistaan. Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alueella rahallisen palkitsemisen muotoja ovat henkilökohtainen palkanlisä ja työn vaativuuden arviointi eli TVA.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi suoritetaan seuraavalla taulukolla:

TAULUKKO 16: HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI

		1	2	3	4	painoarvo	
1	Ammatinhallinta						20 %
2	Tuloksellisuus						30 %
3	Yhteistyö						25 %
4	Uudistuminen						25 %

Taso 1 = *perustaso*, työsuorituksissa kehittämistarvetta

Taso 2 = *hyvä taso*, työsuoritukset täyttävät normaalit odotukset

Taso 3 = *erinomainen taso*, työsuoritukset täyttävät odotukset selvästi kesitasoa paremmin

Taso 4 = *huipputaso*, työsuoritukset ylittävät odotukset huomattavan selkeästi.

Virka- ja työehtosopimukseen ei sisällynyt palkkaa tai muita kustannusvaikutteisia korotuksia.

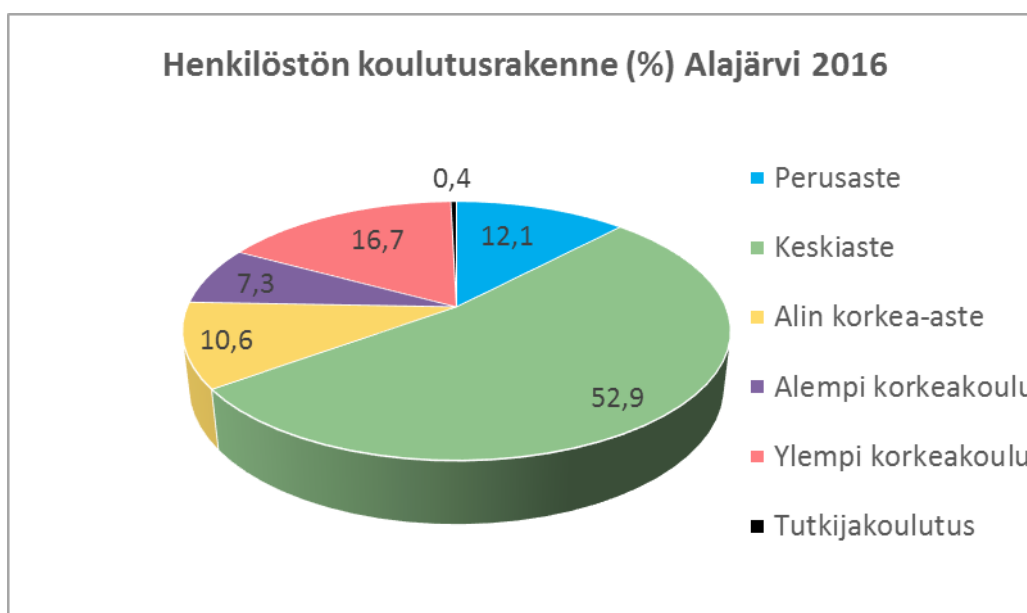
1.4 Osaaminen ja sen kehittämien

Koulutustaso (vakituiset)

TAULUKKO 17: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), ALAJÄRVI 2016

Henkilöstön koulutus rakenne, Alajärvi 2016	
	Yhteensä/hlöä
Perusaste (12,1 %)	92
Keskiaste (52,9 %)	405
Alin korkea-aste (10,6 %)	81
Alempi korkeakoulu (7,3 %)	56
Ylempi korkeakoulu (16,7 %)	128
Tutkijakoulutus (0,4 %)	3
Yht.	765

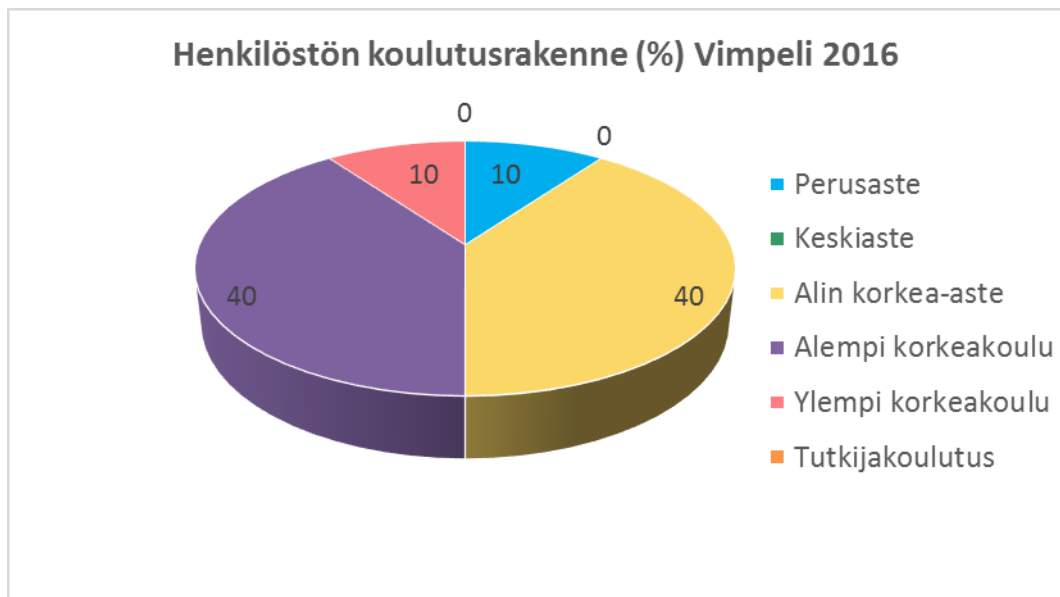
TAULUKKO 18: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (%) ALAJÄRVI 2016



TAULUKKO 19: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (HENKILÖÄ), VIMPELI 2016

Henkilöstön koulutus rakenne, Vimpeli 2016	
	Yhteensä/hlöä
Perusaste (10 %)	1
Keskiaste (0)	0
Alin korkea-aste (40 %)	4
Alempi korkeakoulu (40 %)	4
Ylempi korkeakoulu (10 %)	1
Tutkijakoulutus (0)	0
Yht.	10

TAULUKKO 20: HENKILÖSTÖN KOULUTUSRAKENNE (%) VIMPELI 2016



SOINI: Järjestelmästä ei ole saatavissa ko. tietoja.

Koulutukset

Vuonna 2016 järjestettiin yhteistä ensiapukoulutusta. Lisäksi henkilöstö on osallistunut oman alansa jatko- ja täydennyskoulutuksiin koulutussuunnitelmien mukaisesti.

1.5 Johtaminen ja esimiestyö

Järvi-Pohjanmaan hyväksytyn työsuojeluohjelman mukaan tulos- ja kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Tulos- ja kehityskeskustelussa käydään läpi asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet sekä henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet. Työsuojelun näkökulmasta

kehityskeskustelussa kiinnitetään huomiota työturvallisuus-, työkyky-, työssäjaksamis- ja hyvinvointitilanteeseen.

Alajärven kaupungin hyväksymän strategian mukaan kehityskeskustelut tulee käydä vähintään joka toinen vuosi. Työhyvinvointikysely toteutetaan joka toinen vuosi (tehty vuonna 2016).

1.6 Työhyvinvointi ja työsuojelutoiminta

Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely toteutettiin sähköisesti yhteistyössä Järvinet Oy:n kanssa. Kyselyn vastausprosentti oli 50,2 %. Vastausten mukaan johtaminen työyksiköissä koettiin hyväksi ja esimiesten ja henkilöstön välillä vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri. Henkilöstö oli hyvin tietoinen kykyä tukevasta toimintatavasta ja oman työyhteisön tavoitteet olivat hyvin tiedossa. Työ koettiin mielekkääksi ja mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen hyväksi. Henkilöstön määrää piti sopivana 56 %, kuitenkin 44 % vastaajista koki, ettei henkilöstöä ole riittävästi palvelujen tuottamiseen. Lähinnä tämä tuli esille perusturvan hoiva- ja hoitopalveluissa sekä sosiaalityössä.

Kehitettävää vastausten mukaan oli kehityskeskusteluissa, osallistumisessa pitkän tähtäimen suunnitteluun, perehdyttämisessä, ristiriitojen ratkaisemisessa sekä yhteistyössä työyksiköiden välillä.

Järvi-Pohjanmaan kunnissa on käytössä hyvinvointisetelit. Työnantaja tarjoaa vakinaisille työntekijöille työsuhde-etutena 60 euron edestä 4 euron arvoisia seteleitä. Tarkoituksena on aktivoida henkilöstöä säännölliseen liikkumiseen ja harrastamiseen. Hyvinvointisetelit kelpaavat lähes 40 palveluntarjoajalle liikunnan, koulutuksen ja kulttuurin aloilta.

Järvi-Pohjanmaan henkilöstön käytössä ovat työterveyshuollon palvelut sekä verottajan säännösten mukaiset lounassetelit eri sopimusruokailupaikkojen kanssa.

Työsuojelu ja työyhteisön kehittäminen

Syyskuussa 2015 käynnistettiin uusi riskien arviointikierron perusturvan yksiköissä. Työpaikalla tapahtuvan riskien arvioinnin lisäksi tulokset kirjattiin nyt ensimmäisen kerran sähköiseen Riski-Arvi-järjestelmään. Työsuojeluvaultuutet tekivät tuolloin kirjauksia ja työpaikkakäyntejä yhteensä 40 kohteessa. Toimintaa on jatkettu vuoden 2016 aikana mm. kaikissa kouluissa. Arviointeja on tehty vuoden 2016 aikana lisää 24:ssä kohteessa. Käyntien yhteydessä arviointiin/päivitetiin työpaikan riskit yhdessä työntekijöiden ja esimiesten kanssa. Riskien arviointikierrosta jatketaan vielä vuonna 2017.

Työterveyshuolto on tehnyt vuoden 2016 aikana työpaikkaselvityksiä 21 toimipaikkaan. Työterveyshoitajat ovat laatineet käynneistään työpaikkaselvi-

tysraportit, joihin on liitetty arvioita/ohjeita myös riskien arvioinneista ja työterveystarkastusten johtopäätöksistä.

Aluehallintovirasto valvoo työsuojelulainsäädännön toteuttamista työpaikoilla. Järvi-Pohjanmaan toimialueella Avin tarkastuksia tehtiin 5 kpl vuoden 2016 aikana. Tarkastuksissa työnantajalle on annettu toimintaohjeita tai kehotuksia epäkohtien korjaamiseksi ja asiat on saatettu kuntoon.

Yhteistoiminta-alueen purkautuminen sekä sote-lainsäädäntö ja siihen liittyvät muutokset kuormittavat henkilöstöä myös jatkossa. Työsuojelutoiminnan painopisteeksi tuleekin lähivuosina asettaa henkilöstön jaksaminen muutospainneiden alla.

TAULUKKO 21: TAPATURMAT, ALAJÄRVI

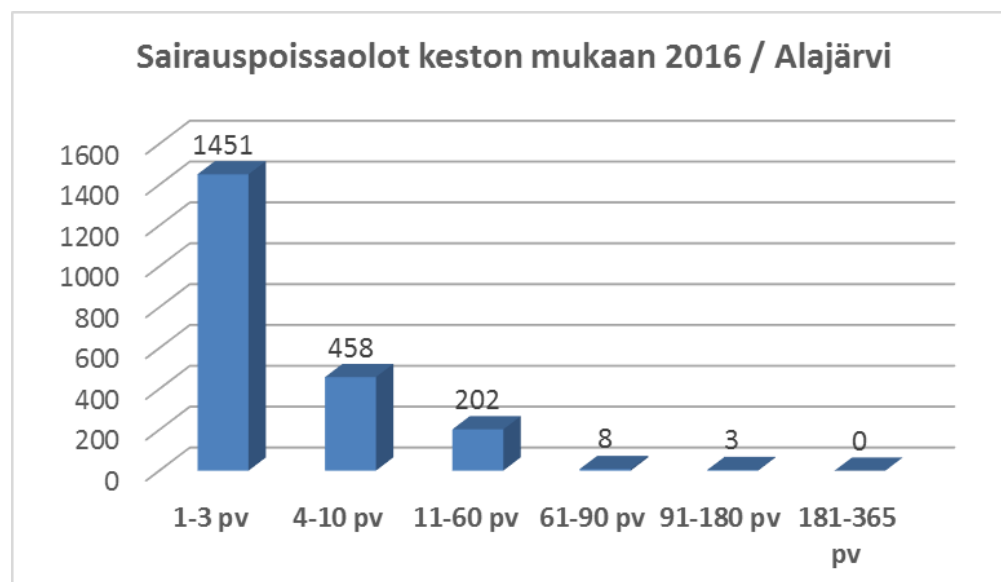
Vuosi	Työ	Työmatka	Ammattitauti	späivät	ohimenevät korvaukset
2014	35	6	1	715	88 261
2015	32	4	3	287	66 893
2016	33	4	0	618	131 851

Terveydellinen toimintakyky

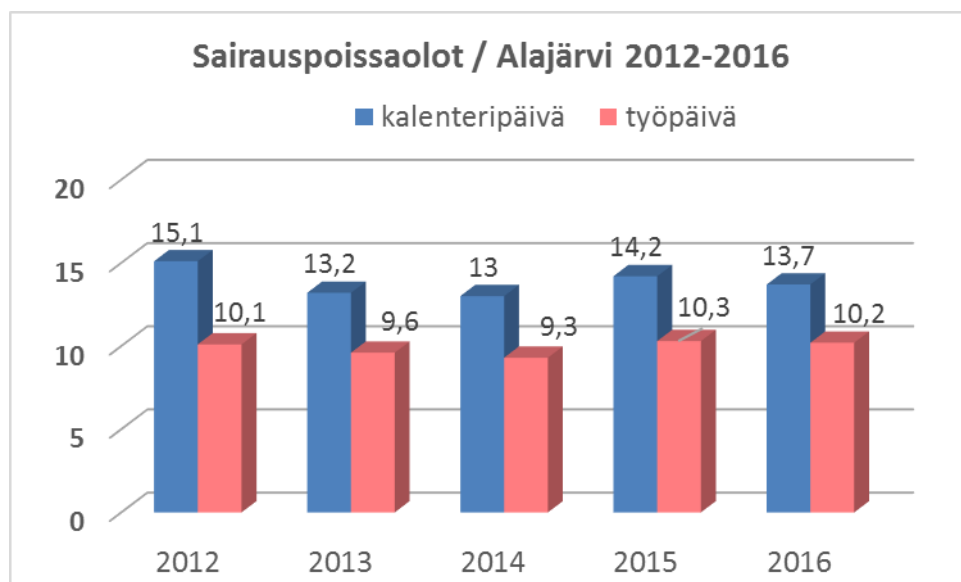
Alajärvi:

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 13 916 päivää eli 13,7 pv/henkilö, (v. 2015 14,2 ja v. 2014 13,0). Työpäivinä laskettuna luku on 10,2 tp (v. 2015 10,3 tp v. 2014 9,3 tp). Alajärven osalta sairauspoissaolot ovat vähentyneet puolella päivällä edellisvuoteen verrattuna. Suhteessa eniten sairauspoissaoloja on perusturvan asumispalveluyksiköissä (Kotivaara 33,1, Asumispalveluyksikkö 38,8, Venla ja Väinö 27,8 kalenteripäivää).

TAULUKKO 22: SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN 2016 / ALAJÄRVI



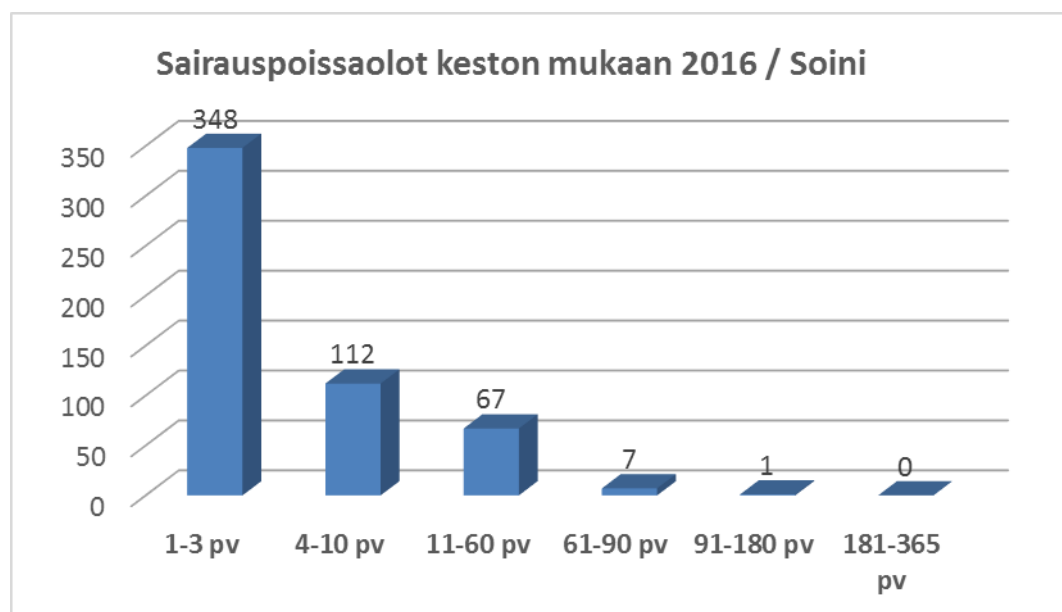
TAULUKKO 23: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, ALAJÄRVI 2012-2016



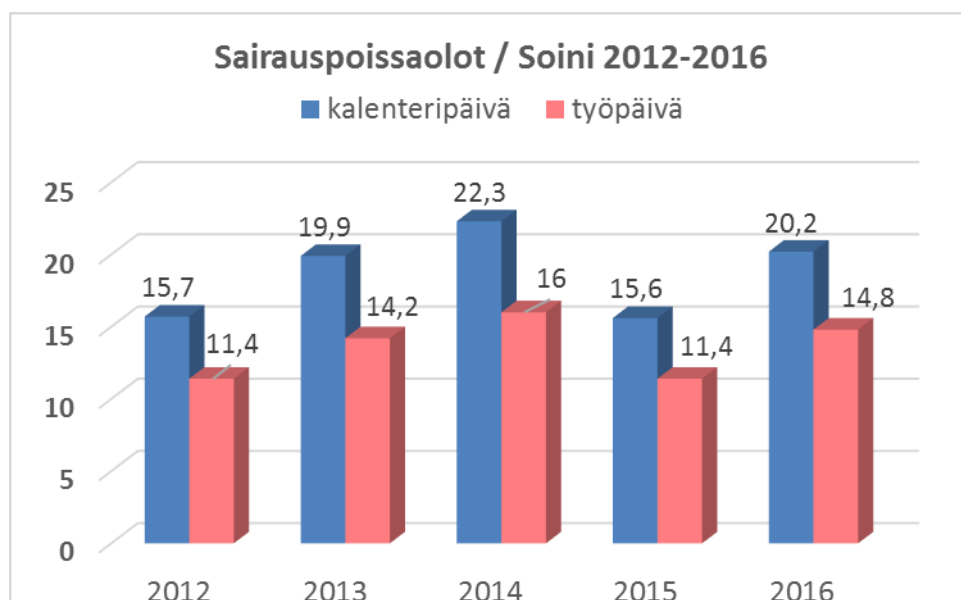
Soini:

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 4 643 päivää eli 20,2 pv/henkilö (v. 2015 15,6 ja v. 2014 22,3), työpäivinä laskettuna 14,8 tp (v. 2015 11,4 tp ja v. 2014 16 tp). Eniten poissaoloja oli teknisessä toimessa, 23,8 kalenteripäivää. Soinin osalta sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 4,6 kalenteripäivällä.

TAULUKKO 24: SAIRAUSPOISSAOLOT KESTON MUKAAN 2016 / SOINI



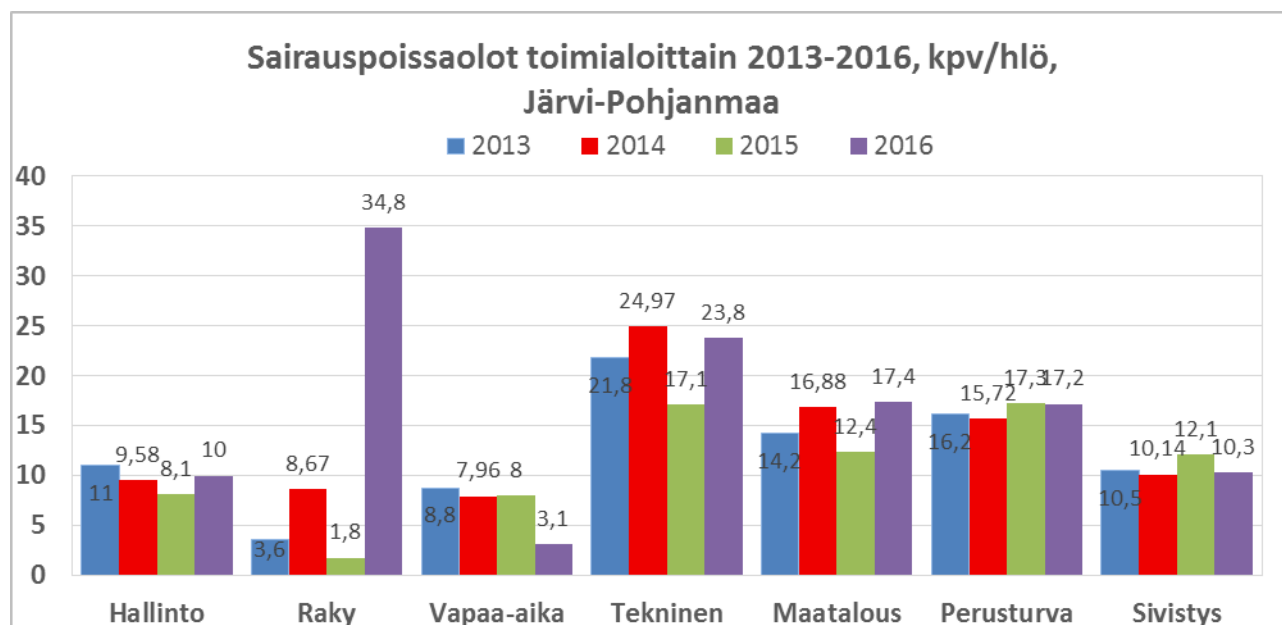
TAULUKKO 25: SAIRAUSPOISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ/TYÖPÄIVINÄ, SOINI 2012-2016



Vimpeli:

Kalenteripäivinä laskettuna sairauspoissaoloja oli 208 päivää eli 20,8 pv/henkilö (v. 2015 8 pv ja v. 2014 11,8 pv) ja 14,3 työpäivää/henkilö.

TAULUKKO 26: SAIRAUSPOISSAOLOT TOIMIALOITTAIN 2013-2016 KPV/HLÖ, JÄRVI-POHJANMAA



Terveysperusteiset poissaolot

TAULUKKO 27: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT, ALAJÄRVI

Terveysperusteiset poissaolot 2016 Alajärvi	Kalenteri- päivät	% työajasta (400 770 kpv)	1 000 euroa	% palkkakus- tannuksista (31 176 888)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	2 645	0,71	192	0,62
4 - 29 pv	7 173	1,94	509	1,63
30 - 60 pv	2 515	0,68	146	0,47
61 - 90 pv	1 113	0,30	53	0,17
91 - 180 pv	1 327	0,36	45	0,14
Yli 180 päivää	244	0,07	0	0,00
Yhteensä	15 017	4,05	945	3,03
Keskimäärin/henkilötyövuosi	15,47			

TAULUKKO 28: TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT, SOINI

Terveysperusteiset poissaolot 2016 Soini	Kalenteri- päivät	% työajasta (83 950 kpv)	1 000 euroa	% palkkakus- tannuksista (6 240 090)
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	654	0,78	42	0,67
4 - 29 pv	2 228	2,65	137	2,20
30 - 60 pv	608	0,72	26	0,42
61 - 90 pv	693	0,83	21	0,34
91 - 180 pv	677	0,81	25	0,40
Yli 180 päivää	0	0	0	0
Yhteensä	4 860	5,79	251	4,02
Keskimäärin/henkilötyövuosi	22,47			

2 Yhteenveto

Henkilöstöasioista päättää jokaisen kunnan oma henkilöstötoimikunta tai henkilöstöjaosto. Lisäksi yhteistoiminta-alueella on toiminut Järvi-Pohjanmaan yhteinen henkilöstötoimikunta, jonka tehtävänä on ollut valmistella ja linjata henkilöstöasioita kunkin kunnan henkilöstötoimikuntaan/-jaostoon.

Alajärven kaupungin henkilöstöjaosto on kokoontunut 7 kertaa vuonna 2016. Henkilöstöjaostossa käsiteltiin laajalti Järvi-Pohjanmaan virkojen ja toimien perustamiseen liittyviä asioita ja palkkauslinjauksia. Vimpelin henkilöstötoimikunta kokoontui 5 kertaa ja Soinin 2 kertaa. Järvi-Pohjanmaan yhteinen yhteistyötoimikunta kokoontui 4 kertaa.

Alajärven osalta sairauspoissaolot ovat vähentyneet 0,5 päivällä. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet Soinissa 4,6 päivällä ja Vimpelissä 12,8 päivällä. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan keskimääräiset sairauspoissaolot kunnissa ovat 16,5 kalenteripäivää.